

SENADO

SECRETARIA

DIRECCION GENERAL DE COMISIONES

XLIIIa. LEGISLATURA

Tercer Período

CARPETA Nº 808 de 1992

DISTRIBUIDO Nº 1554 de 1992

COMISIONES DE HACIENDA
Y DE ASUNTOS LABORALES
Y SEGURIDAD SOCIAL
- Integradas -

Sin corregir por los oradores

Julio de 1992

POLITICA SALARIAL PARA LA ACTIVIDAD PUBLICA Y PRIVADA

Resolución del Senado de la sesión del día 29 de mayo de 1992

VERSION TAQUIGRAFICA DE LA SESION DE LA COMISION DEL DIA 14 DE JULIO DE 1992

A S I S T E N C I A

Preside : Señor Senador Juan Carlos Raffo

Miembros : Señores Senadores Sergio Abreu, Danilo Astori, Juan Carlos Blanco, Carlos Cassina, Carlos W. Cigliuti, Jaime Pérez, Enrique Rubio y Manuel Singlet

Concurre : Señor Subdirector General de Comisiones Pedro Pablo Andrada

Invitados especiales : Señores Representantes del PIT-CNT Juan José Bentancur, Hugo Bianchi, Eduardo Fernández, Ariel Ferrari, Ernesto Murro y Jorge Silvano

Secretarios: Señora Raquel Suárez Coll y señor Walter Alex Cofone

Ayudantes de Comisión : Señor Alfredo O. Brena y señor Juan F. Negro

---

SEÑOR PRESIDENTE. Habiendo número, está abierta la sesión.

(Es la hora 10 y 32 minutos)

La Comisión de Hacienda integrada con la de Asuntos Laborales y Seguridad Social, continúa considerando la Carpeta relativa a la política salarial para la actividad pública y privada. En la mañana de hoy recibimos a una delegación del PIT-CNT a los efectos de que expresen sus puntos de vista sobre el particular.

SEÑOR FERNANDEZ.- En primer lugar, en nombre del PIT-CNT, debo agradecer a los señores integrantes de esta Comisión por habernos recibido, sobre todo tratándose de un tema tan importante como es la política salarial. En este sentido, debo expresar que cuando el Senado resolvió crear este ámbito de discusión --en oportunidad de realizarse la interpelación a los señores Ministros de Economía y Finanzas y Trabajo y Seguridad Social-- nos sentimos muy satisfechos.

Precisamente uno de los puntos sobre los que hacemos especial hincapié los trabajadores es la necesidad de crear ámbitos de negociaciones. Lamentablemente la resolución del Poder Ejecutivo de irse retirando paulatinamente de los ámbitos de negociación salarial colectivos le está haciendo mal, en nuestro concepto, no sólo al bolsillo de los trabajadores sino también a las correctas relaciones laborales que deben existir entre ellos y los empresarios, en lo que respecta al ámbito privado.

Asimismo, permanentemente hemos venido reclamando la necesidad de crear ámbitos de negociación colectivos para los trabajadores, tanto de las empresas del Estado, como de la Administración Central o de la enseñanza por lo que evidentemente, uno de los aspectos que intentaremos desarrollar en primera instancia es la búsqueda conjunta --con el Parlamento y el Poder Ejecutivo-- de mecanismos dque permitan que la negociación global se reconozca como tal, que impulse la libre negociación entre las partes y que el Poder Ejecutivo homologue --y esto lo consideramos fundamental-- las negociaciones a que se pueda arribar.

Creemos que es necesario legislar al respecto, aunque en la Legislación del país existen normas que pueden tomarse como ejemplo a los efectos de crear las que nosotros reclamamos.

Sin embargo, lo que pretendemos no es la búsqueda de una libre negociación entre trabajadores y empresarios por cuanto en el año 1990 cuando el Poder Ejecutivo estableció pautas al respecto, se encontraron los mejores caminos.

Tan así es que a raíz del análisis del trabajo realizado a fines de 1991, el Poder Ejecutivo en su informe planteaba, entre otras cosas, que se había logrado la recuperación del salario en la mayoría de los sectores y que la conflictividad había disminuido, fundamentalmente en el año 1991.

En definitiva, todas las partes deseamos llevar adelante al país, pero tratando de que el sacrificio no se vuelque hacia un solo sector.

Creemos que el mejor camino para ello es, sin duda, que el Poder Ejecutivo sea el eje directriz en las negociaciones colectivas.

En lo que tiene que ver con el tema de la homologación, no sólo se está perjudicando a los sectores o empresas más pequeñas de la organización sindical, donde ésta no puede participar con fuerza, o que no están afiliados a las Cámaras empresariales --últimamente se nos ha amenazado con que no va a haber homolagación e inclusive muchas empresas van a plantear su intención de desafiliarse de las Cámaras para no tener que cumplir los convenios que se logren entre trabajadores de los mínimos salariales y, por ende, se corre el riesgo de que la evasión de impuestos al Banco de Previsión Social sea realmente mayor.

Por otro lado, sin duda a raíz de esto se va a dar una competencia desleal entre aquellas empresas que respeten los convenios y las que no lo hagan.

De esta manera, se estaría invitando, en forma subyacente, a un enfrentamiento duro entre trabajadores y empresarios, y a evadir aportes, así como a buscar que la negociación no se realice.

mr.2

Con respecto a la homologación del 35% para la actividad privada planteado por el Poder Ejecutivo, entendemos que no será la cifra de inflación entre abril de 1992 y mayo del próximo año; creemos que va a ser mayor.

Asimismo, cuando el Poder Ejecutivo envió al FMI sus proyecciones en cuanto a la inflación de este año, habló de un 50%.

Con esto se hace evidente que dicha homologación aparejará una notoria rebaja de los salarios.

No voy a profundizar sobre los argumentos planteados por el Poder Ejecutivo porque no soy técnico en la materia, pero se habla del atraso cambiario que perjudica a las empresas.

En ese sentido, nos preguntamos cuántas empresas se perjudican en función de dicho atraso cambiario, porque el 70% de las exportaciones de nuestro país se llevan a cabo por 100 empresas y el 30%, por 50.

En consecuencia, entendemos que dicho argumento no se puede tomar en cuenta.

Tomando los últimos convenios realizados en enero de 1990, se logró una recuperación del 1.30% en la actividad privada.

Aquí se habla de una redistribución que se podría haber tomado en cuenta si hubiera quedado todo nivelado, pero la productividad entre 1990 y 1991 aumentó un 13%.

En función de esto, hubo un pequeño aumento de los salarios reales y un ingreso mayor hacia las empresas, o sea que con estos datos no se puede decir que hubo una redistribución hacia los trabajadores en la industria.

Estos son los argumentos que nos hacen rechazar los planteos de la política salarial del Gobierno.

Nuestra propuesta es mantener los salarios.

mr.3

25x

A ese respecto, si tomamos en cuenta la mayoría de los convenios salariales que están por vencer --algunos ya lo han hecho-- podemos decir que al día de hoy los salarios están en el nivel de enero de 1990, lo que quiere decir que durante el período de este Gobierno no ha habido aumentos salariales.

Estamos dispuestos a discutir el aumento salarial desde dos puntos de vista.

Por un lado, en función de que ha habido una acumulación en las empresas debido al aumento del 13% en la productividad y, por otro, en función de la productividad. En esto queremos ser bien claros porque no todas las situaciones son homogéneas y por eso hay que analizar una por una.

Por último, quiero decir que los trabajadores que permanentemente estamos preocupados por esta situación atamos el problema salarial con el del empleo.

Este es un aspecto que nos parece muy importante analizar en cada uno de los sectores, ya sea en forma tripartita o cuatripartita, es decir, participando el Poder Ejecutivo, lo que consideramos trascendente en función de que por determinadas circunstancias muchas veces se debe legislar sectorialmente.

Entendemos que ya que el Parlamento ha resuelto trabajar en los problemas salariales fundamentales de la vida de nuestro país, lo podría hacer estudiando cada problema en particular porque las situaciones a nivel de comercio y de la industria no se dan en todos los sectores de la misma manera.

SEÑOR MURRO.- En primer lugar, deseo reiterar nuestro agradecimiento a los integrantes de esta Comisión por habernos recibido.

A los efectos de complementar las manifestaciones del señor Fernández, diré que como movimiento sindical sería necesario que el tema salarial fuera tomado con un carácter más general a nivel de la sociedad, por lo que significa el conjunto de la política de ingresos en nuestro país.

Creemos que se cometería un error si se analizara el salario desprendido del conjunto de los problemas de la sociedad.

Hasta ahora, han habido diferentes ámbitos de negociación salarial y entendemos que esta decisión del Senado abre una puerta para que el tema pase a ser algo que atañe directamente a todos los habitantes en lo que tiene que ver con la política de ingresos. A nivel privado --que es el punto específico que hoy venimos a abordar en esta Comisión-- es decir en cuanto al salario en la actividad privado, podemos decir que hasta el presente estaba en el ámbito de los Convenios Colectivos y de los Consejos de Salarios. A partir de la pauta del 35% fijada por el Poder Ejecutivo que, de aplicarse, va a rebajar sustancialmente el poder adquisitivo de los salarios, sufrirá consecuencias también el mercado interno. Esto no lo decimos solamente nosotros, sino que también lo expresa la Cámara Nacional de Comercio cuando acepta la firma de convenios salariales por encima de la pauta del 35%. En esto también coincide la Confederación Empresarial del Uruguay, ya que ha planteado lo mismo a nivel nacional. Creemos que se trata, más que de un hecho salarial, de uno político, por lo que entendemos que deben considerarse y tomarse de esta forma.

Por otra parte, entendemos que en este tema deberíamos hacer un debate más amplio acerca de cuáles son las experiencias de negociación salarial en estos últimos siete años. Pensamos que no han llegado al Parlamento todas las informaciones necesarias, por lo que es imprescindible que esa experiencia de negociación colectiva del período antes mencionado se vierta al ámbito parlamentario, ya que ha sido muy rica, importante y positiva para el país. Ello también lo ha dicho el ingeniero Carlos Cat cuando era Ministro de Trabajo y Seguridad Social, al expresar que los convenios largos en la actividad privada, el ambiente de diálogo ágil y respetuoso en la actividad pública, el ensayo de fijar reglas consensuadas para encauzar las relaciones de trabajo, son rumbos que hemos de continuar. Estamos totalmente de acuerdo con estas palabras, pero pensamos que la pauta salarial del 35% cambia sustancialmente este concepto del entonces Ministro de Trabajo. Decimos esto porque hemos intentado buscar cuál es la legislación vigente en materia de fijación de salarios.

En un resumen elaborado por la revista "Causa", de Derecho Laboral, encontramos que en el Uruguay rigen actualmente cuatro formas de negociación salarial en la acti-

dad privada: el contrato individual, la fijación o instrumentación por el Poder Ejecutivo a través de DINACOPRIN, los Convenios Colectivos y los Consejos de Salarios. El primero de ellos es el contrato individual y aquí se dice que, de conformidad con las normas vigentes y especialmente en atención a los principios de protección y de irrenunciabilidad, dicho contrato sólo puede fijar niveles superiores a los mínimos establecidos por el Poder Ejecutivo o por otro mecanismo. El segundo criterio es el de la fijación o instrumentación por DINACOPRIN y se realiza en función de la Ley Nº 14.791, que establece la facultad del Poder Ejecutivo de fijar salarios. Pero, al mismo tiempo, también se debe tener en cuenta el artículo 54 de la Constitución de la República que hace referencia a una justa remuneración. Asimismo, podríamos referirnos a la constitución de la OIT y a la propia Declaración de Filadelfia, que postula la garantía de un salario vital adecuado y de un salario mínimo vital, que creemos que aquí no están contemplados ni por el salario mínimo nacional vigente ni por la pauta del 35%.

Con respecto a los Convenios Colectivos, podemos decir que se destacan especialmente la Ley Nº 9.675, referida a la Industria de la Construcción --de la que hablaremos luego-- y la Nº 13.556, que trata acerca de quiénes son las partes contratantes de los Convenios Colectivos.

Por último, los Consejos de Salarios serían un cuarto mecanismo. En tal sentido, el doctor Américo Plá Rodríguez --considerado una eminencia en este tema-- dice que los Consejos de Salarios no fueron derogados por la Ley de COPRIN ni por la Ley de DINACOPRIN. No existe derogación expresa de un instituto cuya difusión e importancia parece que hubieran exigido una norma derogatoria específica, clara y precisa para perder vigencia. Inclusive manifiesta que varias normas posteriores a la Ley de COPRIN hicieron referencia a los Consejos de Salarios suponiendo su vigencia. Por ejemplo, el artículo 9º de la Ley Nº 14.791, de DINACOPRIN contiene una prolija y minuciosa enumeración de las normas que deroga expresamente, entre las cuales no se encuentra la Ley Nº 10.449, de Consejos de Salarios.

Creemos que en forma paralela a esta legislación vigente en materia salarial, existe esa experiencia de negociación colectiva entre los años 1985 y 1992, que ha sido muy importante para el movimiento sindical.

Allí han funcionado en forma complementaria y simultánea los Convenios Colectivos, los Consejos de Salarios y la fijación de salarios por parte del Poder Ejecutivo. Podemos decir que dichos Consejos han funcionado con la representación de las partes, es decir, con tres delegados del Poder Ejecutivo, dos empresariales y dos obreros.

En algunos de ellos, por ejemplo, la delegación obrera ha votado junto con la del Poder Ejecutivo, en otros con los empresarios y en los restantes se han dividido las delegaciones.

Han existido los Convenios Colectivos presentados a los Consejos de Salarios para su homologación y también los ha habido fuera de ellos. El Poder Ejecutivo ha utilizado la Ley de DINACOPRIN para la homologación de los convenios y acuerdos salariales. Es decir que durante estos siete años de vida democrática ha habido una gran experiencia que ha sido muy importante para el país, por lo que debemos tenerla en cuenta. Al mismo tiempo, han surgido manifestaciones simultáneas a esto como, por ejemplo, lo expresado --ya nos hemos referido a ello- por el entonces Ministro de Trabajo y Seguridad Social, ingeniero Carlos Cat u otras, del propio Poder Ejecutivo, que creemos que deben analizarse aún más.

En ese sentido, nos preguntamos si se ha hecho un estudio a nivel parlamentario de los convenios o de la legislación salarial vigente. Decimos esto porque de lo contrario, podría parecer que solamente estamos sujetos a que el Poder Ejecutivo establezca la pauta del 35% y que, fuera de este porcentaje no homologa nada.

Entendemos que en este tema hay una problemática nacional en la que se nos ha planteado --hemos aceptado el desafío-- que es necesario aumentar la competitividad, la productividad y la eficiencia. Estamos totalmente de acuerdo con ello, pero entendemos que no se debe lograr por el aumento de la explotación del trabajador, sino por una mayor eficiencia de las empresas a fin de que éstas sean competitivas en los mercados regional y mundial.

A pesar de que aceptamos ese desafío, se nos dice que la pauta salarial no puede superar el 35% fijado. Entonces me pregunto, cuál es el criterio, si el que manejaba el Gobierno hasta fines del año pasado o el de ahora. Tenemos convenios firmados en los que está planteado el tema de la productivi-

dad que se está discutiendo y quisiera saber si se va a permitir que dichos convenios homologados por el Poder Ejecutivo sigan funcionando.

Por otra parte, pensamos que también habría que estudiar iniciativas legislativas --se han presentado, inclusive en este período, desde distintos ángulos-- sobre negociación colectiva, Consejos de Salarios y Convenios Colectivos, ya que forman parte del ámbito de esta discusión. Creemos que esa documentación que ha sido presentada por todos los sectores políticos debería, repito, ser analizada.

Finalmente, consideramos que existe un vacío en la legislación que podría llenarse. Aún no tenemos un proyecto concreto, aunque sí una idea general que está relacionada con la Ley Nº 9.675, de 4 de agosto en 1937 para la industria de la construcción, que en su artículo 2º expresa: "Los convenios suscritos por mayoría por la Liga de la Construcción o entidades afiliadas, una vez depositado un ejemplar de los mismos en el entonces Instituto Nacional de Trabajo y Servicios Anexados" --hoy Ministerio de Trabajo y Seguridad Social-- "adquirirán fuerza obligatoria para los patrones afiliados o no a las expresadas ligas o entidades".

Preguntamos si no podría realizarse, en el marco de los Convenios 87 y 88 de organización colectiva de la Organización Internacional del Trabajo, una ley similar para que los convenios suscritos por las organizaciones representativas de empresarios y trabajadores, --que existen en el Uruguay y tienen personería jurídica reconocida por el Gobierno-- puedan ser obligatorios para todo el mundo, tal como está establecido en la ley de la industria de la construcción.

En el artículo 1º de la Ley Nº 13.556, de 26 de octubre de 1966 se establece cuáles son las organizaciones representativas que pueden celebrar convenios colectivos. Esto ya ha sido legislado y podría tomarse como base.

bz.4

25x

Por otra parte, pensamos que desde hace muchos años está faltando una legislación referente a la negociación colectiva, que es donde se registran los mayores índices de evasión, además de la que se da en la industria en general. Me refiero a los trabajadores rurales y los domésticos y, dentro de los primeros, los forestales, para quienes existe una ley de 1944, que establecieran los Consejos de Salarios, así como un decreto del 8 de octubre de 1986, que nunca se han cumplido.

Existen 100.000 trabajadores rurales, de los cuales están registrados solamente 47.000 en el Banco de Previsión Social, lo que significa una gran evasión.

A este ejemplo podría agregársele el de las trabajadoras domésticas que tampoco tienen una pauta salarial, excepto la fijada por el Poder Ejecutivo que es demasiado pequeña e insuficiente.

Eso nos lleva a pensar que podría ocurrir en el país si hubiera una desregulación de toda la negociación colectiva. Creemos que sería un caos, sobre todo en lo que tienen que ver con la evasión, el déficit fiscal y las finanzas públicas porque al no existir pautas salariales mínimas se generaría un problema mucho más importante del que existe actualmente y, seguramente, se producirían reacciones sociales mucho peores de las que puede provocar la pauta del 35% que ya es grave.

SEÑOR PEREZ.- En realidad, de lo que ha explicado la delegación del PIT-CNT, surgen claramente el tema salarial y la parte legislativa que se agregaba. Me gustaría que se aclararan un poco más los efectos de la no homologación por parte del Poder Ejecutivo, porque ellos han sido motivo de dudas en la Comisión.

En primera instancia, da la impresión de que las empresas que no están afiliadas a las Cámaras empresariales no quedan sujetas a ningún tipo de obligación si no existe la homologación. El compañero Fernández, Presidente de AEBU, expresó que existían empresarios que se desafiliaban de las Cámaras para quedar fuera de cualquier convenio, justamente porque no estaban homologados. Quisiera que se ampliara este tema.

SEÑOR BIANCHI.- Nuestra preocupación esencial en el día de

hoy es cómo desarrollar un país productivo. Todos estamos de acuerdo en que es algo muy importante. Desde nuestro punto de vista, la no homologación trae conflictividad y pérdida de jornales, pero voy a considerar el tema desde la visión de un industrial que quiere hacer competitiva a su empresa.

Según los japoneses y todos los que han obtenido grandes producciones en este mundo, con todas las salvedades que se les puede hacer, se debe partir de un consenso, de un interés por aumentar la productividad. La fuerza superior es el hombre más que la máquina, la tecnología no lo sustituye.

Un industrial, en una situación de alta competitividad con un costo financiero muy grande, que reconoce que su fuerza productiva superior es el trabajador --de quien necesita las ideas e iniciativas-- para producir lo necesario con máquinas que no son de última generación, al existir convenios no homologados va a ser castigado.

Va a constatar que hay competencia desleal quizá de empresarios que no desarrollan una técnica productiva superior sino que continúan produciendo de la misma manera que hace 50 años. De esa manera, se incurre en una contradicción.

Nosotros no estamos de acuerdo con cualquier tipo de proteccionismo, sino que deseamos una protección y una salvaguardia a la iniciativa productiva y a querer avanzar y ganar terreno en la eficiencia. Se expresa una cosa, pero con la desregulación se hace lo contrario.

Se penaliza a quien quiere avanzar y se favorece a los que quieren mantener las fábricas y la producción tal como estaban a principio de siglo. Evidentemente, nosotros tenemos diferencias con las Cámaras empresariales, pero tenemos intereses comunes en el sentido de que todos somos uruguayos y gente de trabajo que quiere hacer avanzar al país. Vemos que esta situación nos penaliza, aunque no del punto de vista corporativo.

Cuando concurrimos representando al PIT-CNT y exponemos y criticamos la política salarial del Gobierno, no lo hacemos simplemente mirando nuestro bolsillo --sobre éste y las penalidades que sufrimos los trabajadores podríamos hacer rosarios interminables, pero no somos "llorones" por profesión sino profesionales con capacidad intelectual, cultural y humana bastante desarrollada y consideramos que aportamos mucho a la sociedad; no somos miserables-- sino que nos conmueve un interés nacional.

Como PIT-CNT, tenemos el suficiente prestigio y recibimos la calidez humana de nuestros hermanos, del MERCOSUR y del mundo entero. Discutimos los problemas de la nueva estructura económica internacional con nuestros hermanos de los Estados Unidos, Canadá, Alemania, Francia, España e Italia y vemos que el gran tema de hoy gira en torno a cómo desarrollar la producción, cómo hacer un país productivo. Un mejor salario no penaliza la productividad, sino que la eleva. Esto no lo dice José D'Elía, sino Dening, el de la calidad total, que no es un ideólogo del PIT-CNT ni es de los que quieren transformar el sistema de producción; por el contrario, habla precisamente de cómo mantenerlo.

SEÑOR ASTORI.- Quisiera volver sobre este tema porque cuando nos visitaron los señores Ministros de Economía y Finanzas y de Trabajo y Seguridad Social insistieron mucho en esta realidad que todo el mundo conoce en el país, en el sentido de que la inmensa mayoría de los convenios salariales que se están suscribiendo se apartan de la pauta del Poder Ejecutivo y de que un número importante y quizá creciente de acuerdos salariales no están siendo homologados por él.

Además de contar con la versión del titular de la Cartera de Trabajo y Seguridad Social, desearía escuchar la opinión de los trabajadores organizados.

Por supuesto que recibo la respuesta que se acaba de dar con claridad, pero me gustaría que se presentara algún elemento de juicio adicional.

Cuando preguntamos al señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social sobre cuál era la diferencia existente entre un convenio homologado y uno no homologado, contestó que el primero obliga a la rama, en tanto que el segundo solamente lo hace con respecto a las partes que lo suscriben específicamente. Según su punto de vista, esto no traería consecuencias sobre lo que, a nuestro juicio, es actualmente uno de los problemas más grandes de los trabajadores en el Uruguay; la preservación y --¡ojalá!-- el incremento de las fuentes de trabajo. Nosotros expusimos en esta Comisión la tesis contraria, es decir que la existencia de una cantidad importante de convenios no homologados comenzaba a desproteger al trabajador, no sólo desde la óptica salarial, sino también desde el punto de vista del mantenimiento de las fuentes de trabajo. El señor Ministro no aceptó esta afirmación; inclusive,

si los representantes del PIT-CNT que hoy nos visitan consultan la respectiva versión taquigráfica, podrán comprobar lo que estoy señalando. En realidad, me gustaría que también ellos hicieran un análisis de la relación que existe entre una mayoría de convenios no homologados y la posibilidad de preservar las fuentes de trabajo, sobre todo en circunstancias en que la tasa de desempleo sigue siendo muy alta en el país. No sé si la pregunta está clara, pero es necesario que el PIT-CNT brinde una mayor cantidad de elementos de juicio de modo de que se puedan utilizar en el debate, fundamentalmente cuando esta Comisión formule sus propuestas al Cuerpo.

SEÑOR BIANCHI.- La existencia del convenio no homologado desprotege al trabajador en diversos aspectos: en el salarial, en el relativo a la seguridad y a la higiene, en la posibilidad de empleo. Pero más aún: desprotege a la sociedad. ¿Qué significa que haya una gremial empresarial débil que represente a un 20% de las fábricas o de las empresas? Que nosotros, como sindicato, tengamos la necesidad imperiosa de visitar a las que no pertenecen a esa Cámara empresarial a fin de organizarlas. Eso significa un crecimiento de la conflictividad, una pérdida de trabajo para el país, para nosotros y una irritabilidad social que no nos permite trabajar en paz para enfrentar la competencia que tenemos con el exterior. Esto deja desprotegido al país, a la gente en general y no permite cumplir con lo esencial, reitero, que es trabajar.

Tenemos cincuenta años de experiencia en el país y podemos decir que vivimos la época en que Uruguay era conocido como la Suiza de América. Sentimos una especie de orgullo nacional sobre esa relación social. La desregularización en este sentido significa volver a las relaciones humanas, sociales y culturales de hace cincuenta años e implica una desprotección de la sociedad en su conjunto, inclusive de los empresarios.

Nosotros estamos tomando la iniciativa, en una serie de empresas --estoy hablando a título personal, en lo que tiene que ver con mi sindicato-- a los efectos de salvarlas, de hacer la crítica de la gestión empresarial, no planteando el problema de la autogestión, sino el de la modernización.

Para ello se necesita establecer un ámbito de negociación, por lo que nosotros planteamos --el compañero Munro insistió en este punto-- la necesidad de legislar, porque es fundamental que se creen las condiciones para salvar y desarrollar al país.

La no homologación de los convenios equivale a la ley de la selva. Tenemos una experiencia histórica en este sentido. ¿A dónde ha llevado la desregularización? ¿Es posible un país en el que sólo haya convenios y una relación laboral civilizada para pequeños grupos de la sociedad? Está el ejemplo reciente de la huelga de funcionarios públicos en Alemania, un país desarrollado en el que se atacaban derechos democráticos elementales y se hacía una investigación casi celular del ciudadado a efectos de su ingreso a la función pública. Podemos recordar también las movilizaciones y la conmoción social que se ha registrado en Estados Unidos, Brasil y Argentina; en este último país se anuncia la realización de un nuevo paro general convocado por la CGT, situación que se genera por la desregularización y la no negociación de las partes, lo que conduce al caos social y al descenso de la productividad. Insistimos en esto porque el movimiento sindical no está pensando sólo en sí mismo y en sus propias miserias, por más que lo que nosotros y nuestros hijos estamos viviendo es horrible. La salud de nuestra gente atraviesa una situación dramática. A este respecto, puedo citar el caso de la hija de un compañero que estuvo a punto de perder la vida debido a la mala atención que recibió.

Están en riesgo una serie de sectores fundamentales para el Uruguay.

No estamos pensando sólo en nosotros, sino también en el futuro del país. Esta situación de deshomologación o desregularización, sumada a la pauta del 35%, lleva al caos social.

SEÑOR FERRARI.- Brevemente, quiero aportar algo más sobre la pregunta del señor Senador Astori.

Creo que los sectores empresariales que están enfrentando la realidad con seriedad sienten el imperativo de plantear la necesidad de que la homologación afecte a toda la industria, de modo que sea obligatoria para todos. Si bien es cierto lo que dijo en esta Comisión el señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social, queremos decir que el convenio de parte afecta sólo a los involucrados. Este es un problema jurídico, por decirlo de alguna forma. Lo que sucede es que en la práctica el problema es mucho más grave, ya que hay empresas que no tienen en cuenta el tema de la reconversión a la que

nos someten los cambios económicos mundiales y, en algunas ocasiones, plantean la posibilidad de retirarse de su Cámara y no respetar los convenios de parte. De esa forma, pretenden no cambiar los sitemas de trabajo ni introducir nuevas tecnologías y tratar de solucionar su problema a través de una mayor explotación.

Este es un problema que no sólo afecta a los trabajadores, sino también a los industriales, ya que deben afrontar situaciones conflictivas y una competencia desleal con las empresas que no cumplen los convenios. Se da la situación de que hay empresas que están pagando entre un 40% y un 50% menos de salarios que las que cumplen los convenios. De manera que, al analizar sus costos, el elemento salarial repercute de forma diferente en unas y otras empresas.

Además, es necesario tener en cuenta que el planteo realizado por el Poder Ejecutivo, en el sentido de fijar un 35% de aumento en un año en virtud de la competitividad, lleva consigo el retiro paulatino del Gobierno. Ello trae como consecuencia la fijación de esa pauta que, en definitiva, pone una traba en la negociación de parte entre trabajadores y empresarios. Como decía el señor Fernández, la ecuación de ingresos y gastos globales de la industria no se debilitó en el último año. Creemos que el salario debe seguir evolucionando mucho más, ya que en este período de Gobierno no ha crecido en relación al anterior. En la mayoría de los convenios, los trabajadores hemos logrado, a través de las pautas fijadas en setiembre de 1990 alcanzar el nivel al que habíamos llegado en el cuatrimestre comprendido entre octubre de 1989 y enero de 1990. Sin embargo, no hemos conseguido un crecimiento del salario; sólo logramos volver a la situación que teníamos a fines del año 1989. En cambio, la productividad global creció desde ese momento a la fecha un 12%, según cifras de la Dirección General de Estadística y Censos. Por lo tanto, los argumentos planteados por el Poder Ejecutivo, en el marco del retiro de las negociaciones, no son válidos para definir esta política salarial sobre la que estamos discutiendo.

SEÑOR MURRO.- En torno a la pregunta del señor Senador Astori, deseamos manifestar que deberíamos partir de la realidad empresarial del Uruguay.

En las recientes elecciones de la Cámara de Industrias votaron muy pocas empresas --menos de mil-- a pesar de que

en nuestro país existen decenas de miles. Por ejemplo, en la industria de la madera, a la que pertenezco, existen más de 3.000 empresas registradas y a esa cifra habría que agregar las que no lo están. Por otra parte, aproximadamente el 90% de las empresas uruguayas son pequeñas y medianas y no están afiliadas a las Cámaras empresariales o pueden desvincularse muy fácilmente de éstas. Entonces, el no hacer obligatorios los convenios traerá como consecuencia que ellos sean aplicados solamente por las empresas más grandes, que son las que están afiliadas a dichas Cámaras. Sin embargo, estas últimas han manifestado que no están dispuestas a celebrar convenios si éstos no son homologados, ya que de lo contrario se generaría una compentencia desleal.

Al respecto, tenemos en nuestro poder el acta, de 29 de febrero de 1992 del Consejo de Salarios de la Industria de la Madera, en la que este hecho está consignado por la delegación patronal, la que está en contra del retiro del Gobierno de la negociación colectiva. Esta realidad va a ser la causa del caos social en el Uruguay.

Queremos aportar otro elemento, que hemos recogido de un reciente editorial del diario "El País" en el que se dice que el Uruguay ocupa el lugar 32 en el índice de desarrollo humano de las Naciones Unidas, en función, entre otras causas, de su nivel de educación y capacitación. Los trabajadores no queremos perderlo ya que creemos que es una de las ventajas comparativas más importantes que tiene el Uruguay.

En un reciente Seminario sobre la Seguridad Social, el doctor Barbagelata decía que uno de los graves problemas que ha sido denunciado oficialmente en Brasil es la insuficiencia en nutrición, educación y capacitación profesional para enfrentar los desafíos de la reestructura y reconversión industrial que le permitan a ese país competir mundialmente. No queremos que todo esto ocurra en nuestro país.

Al respecto, queremos reiterar una de las propuestas que habíamos formulado a la Comisión en el sentido de que los convenios celebrados por las organizaciones representativas sean obligatorios.

Creemos que ése es uno de los caminos, aunque pueden existir otros y estamos dispuestos a considerarlos.

SEÑOR ASTORI.- A los efectos de cerrar este capítulo de análisis deseo confirmar todo lo que los representantes del PIT-CNT han venido exponiendo en torno a este punto sobre la base de un ejemplo concreto del que tengo conocimiento, ya que me interesa que conste en la versión taquigráfica.

Tengo en mi poder la información oficial que solicité al señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social en la sesión a que hice referencia anteriormente.

Aprovecho la oportunidad para decir que el citado señor Ministro atendió diligentemente nuestro pedido, lo que no sucedió del mismo modo con el señor Ministro de Economía y Finanzas, a quien también solicitamos algunos elementos que permitieran a esta Comisión relacionar el monto de incremento de salarios de los funcionarios públicos con la situación fiscal del país.

Cabe destacar que dicho Ministro aceptó enviar esta información --no sé si el señor Presidente lo recuerda-- pero todavía la estamos esperando.

En cambio, el señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social envió toda la información requerida sobre convenios homologados y no homologados.

Quisiera solicitar al señor Presidente que urja al señor Ministro de Economía y Finanzas a fin de que envíe esta información, la que es importante para esta Comisión.

gcq.4

25x

Tomamos al azar el Grupo 12, "Industria de la Vestimenta". Según el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, vemos que el Subgrupo "Trabajadores a Domicilio", que involucra a 8.000 trabajadores, firmó convenio homologable con un aumento del 15% a partir del 1º de abril de 1992 y con una vigencia de un año. Este convenio estaría obligando a todo el Subgrupo "Trabajadores a Domicilio", porque ha sido homologado.

Sin embargo, en la misma información se nos da cuenta --y luego se hace un balance al respecto-- de que hay ramas en donde los convenios no han sido homologables en numerosas oportunidades. En dicho balance se dice que hay 5 convenios homologables y 21 que no lo son, lo que hace un total, por Grupo y Subgrupo de actividad, de 26 convenios. Los no homologables involucran a un número importante de trabajadores, 31.920 hasta la fecha, aunque supongo que esta cifra puede seguir aumentando.

SEÑOR FERRARI.- Sí, señor Senador, porque a eso se suman otros, ya que hay grupos que han hecho convenios dentro y fuera de las pautas, como es el caso del comercio.

SEÑOR ASTORI.- Tengo aquí información sobre el grupo de comercio, pero es muy probable que haya que agregar nuevas instancias.

Los convenios firmados, de los que da cuenta el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, tienen vigencia por un año, reitero, a partir del 1º de abril de 1992 y el aumento que rigió desde entonces fue de un 21,80% como incremento promedio para dichos convenios. De todos modos, reitero que puede haber una información posterior al respecto. Es más; creo que si la política salarial del país sigue vigente, sin modificaciones, esta situación va a progresar en el mal sentido, es decir, en el de que haya muchos más convenios no homologados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Por lo tanto, si no entendí mal la exposición --y por eso quiero confirmar o rectificar lo que señalamos-- cuando se firma un convenio no homologado por el Poder Ejecutivo, puede suceder que haya empresas de subgrupos enteros de una rama que no sólo no se acojan a ese convenio, no lo respeten ni practiquen, sino que, además, pongan en práctica una política salarial que, en definitiva, erosionará la situación

lt.1

de las que sí lo firmaron y que, por lo tanto, quedan en desventaja económica relativa respecto a aquéllas que practican una política salarial diferente que, en castellano, pude significar pagar salarios menores.

Esto, a su vez, tiene consecuencias tecnológicas sobre la producción, pues quien queda en desventaja económica relativa está en peores condiciones para incorporar nuevos medios de producción y de capital, mejorando el proceso productivo, porque está pagando salarios más altos que los de la competencia, que no cumple comvenios salariales en virtud de que no los ha suscripto.

De esta forma se genera una situación --pido que se rectifique o confirme esto-- en la que, a la larga, los empresarios que hicieron convenios favorables para los trabajadores, se van convenciendo de que ello no es conveniente y de subsistir esto, en el futuro no los van a realizar.

Creo haber entendido que estos son los hechos y me gustaría que de esta manera constara en la versión taquigráfica; si he cometido algún error, pido que se me corrija.

SEÑOR FERNANDEZ.- Pienso que el señor Senador Astori ha comprendido cabalmente el planteo que venimos realizando, fundamentalmente en lo que tiene que ver con dos aspectos. Uno de ellos es aquel que no por viejo deja de ser justo, es decir, que a igual tarea, igual remuneración.

En este caso lo que estaríamos formulando es que a mayor fuerza de las patronales, más debilidad de los trabajadores, o viceversa porque si un sindicato es muy fuerte, lograría obtener ventajas en su empresa, pero ello no sería justo para el conjunto del gremio y por lo tanto, como bien lo señalaron los compañeros, la competencia sería desleal.

Además, señor Presidente, quiero expresar algo en relación con el porqué de la exigencia de la negociación. En ese sentido, estamos en contra del retiro del Poder Ejecutivo, no sólo de la negociación sino de la homologación como tal, porque entendemos que se retrasa evidentemente lo que ha sido la tradición en nuestro país y en el mundo.

Hemos exigido, permanentemente --el Gobierno, el Parlamento y las organizaciones sociales--. que existiera el diálogo para llevar el país adelante.

Sin embargo, con lo que plantea el Poder Ejecutivo, se da un paso atrás.

Consideramos que hay que profundizar en la democracia en cuanto a las relaciones laborales; con esto no estoy señalando que haya planteos antidemocráticos, sino que, reitero, hay que profundizarlos. Sin duda, hay Convenios que son básicos, pero que no son respetados, como por ejemplo, el Nº 87 de libertad sindical y el Nº 98 relativo a la exigencia de la negociación colectiva. Asimismo, la OIT indica a los gobiernos que busquen y den facilidades para que las partes negocien no solamente el aspecto salarial, sino también todo lo que hace a las relaciones de trabajo, como la seguridad e higiene en el trabajo, la categorización y por qué no también, la reconversión de la industria o los ingresos de la nueva tecnología.

En cuanto a este último aspecto, debemos decir que cuando el trabajador se enfrenta al ingreso de nuevas tecnologías, se siente como aquél que se quemó con leche, o sea, ve una vaca y llora, porque evidentemente ello significa reducción de los puestos de trabajo.

Inclusive, para quienes se mantienen en funciones, también es desfavorable, porque no ven aumentados sus ingresos, ya que no se reconoce la capacitación.

Por todo esto reclamamos que se otorguen los marcos necesarios para realizar las negociaciones que permitan --como lo hemos venido reiterando y sé que todos están de acuerdo-- encontrar los caminos reales de salida para el país, en un mundo en el que, lamentablemente, cada día lo que campea más es el egoísmo y no las soluciones colectivas.

SEÑOR SILVANO.- Si no hay ninguna pregunta de los señores Senadores, queremos profundizar en otro aspecto que se planteó en la exposición inicial que hizo el compañero Eduardo Fernández. Nos vamos a referir, concretamente, a algunos puntos económicos relativos al porqué de la propuesta de un 35% que hace el Poder Ejecutivo como pauta salarial, que no condice con la realidad económica ni con los objetivos económicos del Gobierno.

En la primera oportunidad en que concurrimos al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social no se nos explicó con claridad de dónde se tomaba el porcentaje del 35% y aparecía casi como una cifra caprichosa que habían elaborado los técnicos pero que ni los propios Ministros de Economía y Finanzas y de Trabajo y Seguridad Social sabían de dónde había surgido.

Aparentemente, este 35% de posible aumento salarial anual está relacionado con una inflación de un 50% que el propio Poder Ejecutivo proyectaba, lo que, de acuerdo con lo que indican algunos analistas económicos, marcaría una clara rebaja salarial.

Además, cuando preguntamos si el Poder Ejecutivo estaba dispuesto, ante el no cumplimiento de las previsiones en materia inflacionaria, a incluir en los convenios las cláusulas de salvaguardia --tal como se opera en los actuales convenios salariales-- para que se corrigiera el desfase producido entre la relación precios-salarios, se nos contestó negativamente.

Luego, por todos los datos económicos, que se plantearon durante el trabajo de esta Comisión, fuimos tomando conocimiento de los argumentos de fondo en los que se apoyaba el 35%.

El Gobierno ha tomado este porcentaje, fundamentalmente, ante la necesidad de prepararse para la competencia que significará nuestra integración al MERCOSUR y al mundo y plantea, fundamentalmente, el retraso cambiario es decir, el que se da en el precio del dólar con respecto al aumento de la inflación.

Frente a ello, si los salarios se seguían ajustando de acuerdo con el aumento de la inflación y no por el incremento del dólar, se produciría un perjuicio muy grande desde el punto de vista económico para el sector industrial y por lo tanto, para el país en su conjunto.

Deseamos aportar algunos elementos económicos concretos que indican que este argumento del Gobierno tiene un peso relativo.

it.4

25x

En realidad quienes dependen de la relación inflación-dólar son sólo los sectores que se dedican a la exportación y no las industrias que producen para el consumo interno del Uruguay.

Efectivamente, es cierto que para el sector exportador la relación negativa entre la inflación y el aumento del dólar --es decir, el retraso cambiario-- es un elemento que le ocasiona graves perjuicios económicos.

Sin embargo, hay que tomar en cuenta que el 70% de las exportaciones del Uruguay las realizan 100 empresas y que el 70% de aquéllas las llevan a cabo solamente 30 empresas, lo que significa que no pasan de un número muy insignificante de empresarios uruguayos los que se ven perjudicados por el retraso cambiario.

Ello significa que no puede ser éste el criterio, es decir, la pauta salarial total, en virtud de que el número de empresas en el Uruguay es mucho mayor que las cifras a que hemos aludido.

Por otro lado, deseamos dar otro argumento que en el día [illegible] planteó el señor Fernández y que luego desarrolló el señor Ferrari.

En los últimos años, no sólo ha ocurrido que el retraso cambiario no ha afectado a muchos sectores industriales, sino que, a la vez, la ecuación de ingresos y gastos globales de la industria no se debilitó en el último año, pues la productividad industrial creció en los últimos tiempos en mayor medida que el salario privado. Estos no son sólo datos proporcionados por la Dirección General de Estadística y Censos, sino que fueron utilizados en la propaganda del Poder Ejecutivo --que todos la conocen porque se vio ostensiblemente a través de la televisión-- cuando se decía que estábamos en el buen camino porque se había mejorado el salario real, había crecido la productividad global del país y un cierto número de índices económicos. Desde nuestro punto de vista, esta estabilidad se logró en el momento que los convenios salariales, homologados por el Poder Ejecutivo --que lograron recuperar el nivel salarial durante el período octubre de 1989 y febrero de 1990-- permitieron que los aumentos salariales se hicieran no sólo por el costo de vida, alcanzando con ello el incremento salarial a que aspirábamos. Sin embargo, esa productividad industrial que creció desde el momento en que se suscribieron los convenios citados, lo hizo en menor proporción que los salarios. Este argumento deja claramente establecido que no son los salarios los que perjudican la productividad de los sectores industriales.

lt.5

Por último, hay que destacar el hecho de que el índice de salarios --que es uno de los argumentos en los que se basa la homologación-- sólo se toma, en general, en las grandes empresas. Esta es una situación que debe ser estudiada detenidamente porque las grandes empresas no constituyen la realidad de todo el Uruguay; si van a existir muchos convenios no homologados, el índice salarial tendrá una credibilidad relativa desde el punto de vista económico.

En torno a este tema, el señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social ha dicho que no se quieren homologar los convenios a fin de permitir que los empresarios y trabajadores --que son los que conocen mejor este tema-- fijen los salarios de acuerdo con la situación de la política de empleos y con la reconversión industrial, no aplicando una norma salarial para todo el sector. En ese sentido los compañeros que me han precedido en el uso de la palabra ya han expuesto como el efecto es el contrario al que señalaba el Poder Ejecutivo. Además la experiencia de la negociación salarial tripartita en este país, con convenios homologados, da solución a esta situación que preocupa al Poder Ejecutivo. Son muchas las ramas de la producción con convenios salariales homologados donde los propios trabajadores aceptan aumentos salariales menores para aquellas empresas en que su situación económica puede poner en riesgo el empleo, tal como ocurrió en reiteradas oportunidades en la industria de la bebida. Quiere decir que el argumento de no homologar para no perjudicar a los empresarios que no pueden pagar, no se corresponde con la realidad de la negociación salarial en el Uruguay. Los trabajadores de la empresa ONDA --todo el mundo conoce la conmoción que ha causado en nuestro país su desaparición-- firmaron durante años convenios salariales por los que percibían aumentos menores a los obreros de otras empresas de transporte, tal como lo hacían los empleados de las compañías de transporte. Reitero que los propios sindicalistas permitían que en aquella situación en donde existía riesgo de pérdida de empleo, se buscara la solución a este tema.

Deseamos hacer una presición en torno a nuestro planteo salarial y clarificar algunos aspectos de nuestra propuesta, más allá de la crítica que efectuamos, tanto desde el punto de vista jurídico --en lo que tiene que ver con la importancia de la negociación salarial para nosotros-- como desde el punto de vista económico, en lo atinente a la pauta salarial que plantea el Poder Ejecutivo.

jmn.X1

25x

[illegible] que el Uruguay, como sociedad, precisa mantener el nivel salarial que actualmente tienen los trabajadores. Nos referimos al nivel salarial que teníamos al término de la Administración del doctor Sanguinetti --es decir, entre octubre de 1989 y enero de 1990-- , que recuperamos mediante algunos convenios que aún tienen vigencia y que abarcaron los años 1990-1991 y parte de 1992. Prioritariamente, ese es el nivel salarial que debemos mantener. [illegible] pautas salariales conducen a una rebaja de ese nivel y esto constituye para los trabajadores un muy grave problema. A través de nuestra propuesta nosotros planteamos mantener el nivel salarial, pero también lograr una recuperación o crecimiento por varios motivos. Simultáneamente, en algunos casos hacemos referencia a la canasta familiar porque, aún con los convenios vigentes, en la industria, la relación de los salarios con el valor de la canasta familiar no va más allá del 37% o 40%. En algunas industrias varía, en más o en menos, pero en general esa es la relación que hay entre la canasta familiar evaluada en más de N$ 2:[illegible].000 y lo que gana un trabajador. No sólo planteamos la necesidad de mantener el salario, sino que los convenios deben tener como objetivo su recuperación o crecimiento, tomando como base la canasta familiar o el criterio de otros [illegible] --nosotros somos una central del sindicato y sabemos que existen criterios diferentes-- que [illegible] como punto de partida lo que se ganaba en el año 1968 o 19[illegible], según [illegible] de que se trate.

Creemos que la renovación de los actuales convenios --y aquí no estamos refiriéndonos a sus fórmulas de ajuste ni a cuánto ascenderá la recuperación o el crecimiento, sino a su filosofía o al espíritu con que fueron creados-- es el [illegible] esencial de nuestro reclamo salarial, entre otras cosas porque la práctica social demostró que los convenios surgidos de aquel diálogo propiciado por el Gobierno a pedido del movimiento sindical trajeron tranquilidad y un menor grado de conflictividad al país a la vez que lograron mejorar sustancialmente el nivel salarial --que en aquel momento había decaído-- así como la economía y la productividad global del país. Nos parece que este es un argumento de fondo, con suficiente peso como para plantear, dentro de la plataforma del movimiento sindical, como exigencia la renovación de [illegible] de los convenios que apuntaban claramente a mantener el nivel salarial y a lograr un crecimiento del mismo.

Pero además de reclamar esto, el movimiento sindical uruguayo no se niega a discutir la necesidad de aumentar la productividad. Por el contrario, reclama hacerlo y, como decía bien el compañero Fernández, está dispuesto a discutir sobre el tema en las ramas de la producción donde se pueda hacerlo. Creemos que esto debe ser discutido como un aspecto específico que tiene que ver con la relación del empleo, con

la inclusión de nueva tecnología, con la modernización de la industria y sobre la base de que esa mejora en la eficiencia económica de las empresas o de las ramas en cuestión se traduzca luego no sólo en mayor ganancia para los empresarios y para la economía del país, sino también en mejores salarios para los trabajadores. De todos modos, no creemos que el aumento de la producción sea exclusivamente el único elemento de crecimiento salarial o de recuperación. Queremos ser claros; exigimos el mantenimiento y la recuperación del nivel salarial con relación a la canasta familiar y eso no significa negarnos a la creación de convenios colectivos que tengan en cuenta el aumento de la eficiencia en el trabajo sino que, por el contrario, la estimulamos.

Por último quisiera referirme a algo muy importante que no fue planteado aquí. En este país el salario mínimo nacional es extremadamente bajo y de su fijación dependen no sólo la determinación del monto de las Asignaciones Familiares, del Impuesto a los Sueldos y otros rubros esenciales para la remuneración de los trabajadores, sino también los aportes a la Seguridad Social a los efectos de poder hacer frente a las obligaciones que en esa materia tiene el Estado uruguayo.

Cuando la situación de una industria habilita un estudio especial, o sea, en casos de emergencia, creemos que se deben crear Comisiones Tripartitas --con la participación de empresarios, trabajadores y Gobierno-- o Cuatripartitas --y así también lo entiende el Parlamento Nacional-- para estudiar las situaciones de alto riesgo para los trabajadores o para los empresarios de un sector o rama de la industria nacional, porque deben ser objeto de un análisis específico.

SEÑOR PRESIDENTE.- La Mesa agradece a la delegación del PIT-CNT los conceptos vertidos en la mañana de hoy, que sin duda serán de gran ayuda para el trabajo de ésta Comisión.

SEÑOR FERNANDEZ.- Sólo deseo agregar que por falta de tiempo no pudimos terminar de elaborar el documento que contiene lo que hemos planteado aquí en forma extensa. Pero, de todos modos, nos permitiremos entregar a los señores integrantes de la Comisión nuestro planteamiento en materia de negociación salarial examinado desde el punto de vista económico y legal.

SEÑOR PRESIDENTE.- La Comisión se reunirá nuevamente el próximo martes a la hora 9 y 30, con la presencia de los señores Ministros de Economía y Finanzas y Trabajo y Seguridad Social.

jmn.X3

25×

SEÑOR ASTORI.- Si el martes continuamos sesionando con la presencia del señor Ministro de Economía y Finanzas, pido a la Presidencia que le solicite esa información.
SEÑOR PRESIDENTE.- Agotado el orden del día, se levanta la sesión.

(Así se hace. Es la hora 11 y 59 minutos)

jmn.X4